

محفزات و معوقات الابتكار في المؤسسة الجزائرية الصغيرة و المتوسطة.

دراسة حالة مؤسسة CMA-SAMPO سيدي بلعباس.

*Incentives and obstacles to innovation in the Algerian  
small and medium enterprise.*

*Case Study of the CMA-SAMPO Foundation, Sidi Bel  
Abbes.*

دهيني سعاد ، جامعة جيلالي ليايس سيدي بلعباس ، [boubchir789@gmail.com](mailto:boubchir789@gmail.com)

لعوج زاوي ، جامعة جيلالي ليايس سيدي بلعباس ، [laouedjz@yahoo.com](mailto:laouedjz@yahoo.com) .

تاريخ الاستلام: 2020/08/15 تاريخ القبول: 2020/12/02 تاريخ النشر: 2021/09/30

### الملخص:

تهدف هذه الورقة البحثية الى دراسة أهم معوقات الإبتكار في المؤسسة الصغيرة و المتوسطة الجزائرية، والتطرق الى المحفزات التي تدفع بالعامل إلى الابتكار مع دراسة حالة في مؤسسة Cma -Sampo سيدي بلعباس، و من أهم النتائج: وجود محفزات تدفع بالابتكار والإبداع كحب العمال لعملهم بالمؤسسة، بالمقابل هناك معوقات تحول دون تحقيق الابتكار في المؤسسة : كعدم توفر الوسائل في مصلحة البحث والتطوير.

**الكلمات المفتاحية :** الابتكار ؛ وظيفة البحث و التطوير؛ المؤسسة الجزائرية الصغيرة و

المتوسطة ؛ مؤسسة Cma -Sampo. **تصنيف JEL : O3**

### Abstract :

This research paper aims to study the most important obstacles to innovation in the Algerian small and medium-sized enterprise, and to address the incentives that push the worker to innovate, with a case study in the Cma-Sampo Foundation Sidi Bel Abbes, and among the most important results: the presence of incentives that push innovation as workers love their work, in return. There are obstacles such as not having the means to work.

**Key words:** innovation , the function of research and development , the Algerian small and medium-sized enterprise , the Cma -Sampo Foundation.

**JEL classification code : O3**

المؤلف المرسل: دهيني سعاد ، الإيميل : [boubchir789@gmail.com](mailto:boubchir789@gmail.com)

**1. مقدمة:**

تزايد اهتمام دول العالم سواء كانت متقدمة أو متخلفة في السنوات الأخيرة بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وذلك نتيجة الدور الاقتصادي الهام الذي تؤديه هذه المؤسسات في الاقتصاديات الوطنية، كتوفيرها لمناصب الشغل والقضاء على البطالة وتحقيق تنمية اقتصادية في شتى المجالات.

ولكن إذا أرادت المؤسسات الصغيرة والمتوسطة أن تملك القدرة على المنافسة في ظل الظروف الإقليمية والدولية الجديدة، فلا بد لها أن تحسن منتجاتها وأن تعزز أدائها بمختلف الوسائل، لذا عليها أن تتحلى بروح الإبداع والابتكار لكي تتجاوز التحديات وتتكيف معها، وأن تتبنى فكرة أن الابتكار أصبح ضرورة أساسية لا غنى عنها وخاصة في هذه الحقبة التي يسمونها ثورة الابتكار .

و عليه فإن إشكالية البحث تتمحور حول السؤال الرئيسي التالي :

ما هي محفزات و معوقات الابتكار في المؤسسة الجزائرية الصغيرة و المتوسطة ؟  
يتبلور تحت هذه الإشكالية الأسئلة الفرعية التالية : هل هناك بيئة ملائمة للابتكار ؟ ، هل يوجد وظيفة منفصلة خاصة بالابتكار ؟

**الفرضيات :**

ان توفير بيئة العمل الملائمة يعد المحفز الرئيسي الذي يدفع بالأفراد للابتكار.  
ان الاهتمام بوظيفة البحث و التطوير يعد عامل رئيسي للابتكار في المؤسسة.

**أهداف الدراسة :**

تظهر أهمية الدراسة من خلال تناولها لموضوع الابتكار في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية ، حيث تسعى الدراسة إلى تحديد أهم العوامل التي تقف حاجزا أمام نجاح المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالجزائر لابتكار منتجات أو خدمات أو طرق عمل جديدة تسمح لها باكتساب ميزة تنافسية هامة في السوق الوطنية أو الدولية .

**الدراسات السابقة :**

➤ دراسة (عباس، 2012، صفحة209) بعنوان واقع الابداع في المؤسسات الجزائرية ، تهدف هذه الدراسة الى التعرف على تأثير العوامل الداعمة للابداع المتمثلة في ( خصائص المسير و مصدر التمويل ، البحث و التطوير، اليقظة ) على

مستوى مخرجات الابداع ( المنتج و العملية الإنتاجية ) .فتوصلت هذه الدراسة إلى النتائج التالية: وجود أثر هام لعوامل الابداع على المنتج و العملية الإنتاجية و كذلك عدم إستفادة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة من إعانات الدولة .

➤ دراسة (بالولي و صياغ ، 2016، صفحة73) ، هدفت هذه الدراسة لقياس أثر أنشطة البحث و التطوير على الابتكار في المؤسسات الصناعية الجزائرية حيث قاموا بوضع عينة مكونة من 216 فرد العاملين في أنشطة البحث و التطوير في القطاع الصناعي خلال سنة 2014 و قد تم قياس مدخلات الابتكار من خلال عناصر الرأس المال الفكري بأنواعه بالإضافة إلى عامل الشراكة و تم قياس الصادرات ، التنافسية ، المنتجات الجديدة من خلال الحصة السوقية ، نمو المبيعات و براءة الاختراع .

فتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية: أن الابتكار ليس من أولويات المؤسسات الصناعية الجزائرية وذلك لأسباب التالية: شساعة السوق الداخلية و استيعابها لكل ما ينتج ، عدم استغلال مراكز البحوث و الجامعات و عدم تطور العلاقة بينهما، غياب سياسة تنموية للرأس المال البشري .

➤ دراسة (Philippe, 2004) حيث بين الباحث انه تم انشاء سوق للعمل العلمي و ارجع ذلك إلى الزيادة الهامة في عدد الدكاترة المتخصصين في هذا المجال العلمي ، ثم قام بتوضيح دور النظام الوطني للابتكار في تنمية و تطوير هذا السوق، و أوضح ان البحث الجامعي يقوم بنقل راس مال بشري علمي يسمح للمؤسسات باكتساب قدرات عن طريق تجسيد معارفهم ، بحيث ركزت هذه الدراسة على الباحثين اي اليد العاملة العلمية لان هذه الاخيرة تعتبر من اهم مدخلات النظام الوطني للابتكار و طبيعة العلاقة الموجودة بينهم وبين المؤسسات الصناعية .

## 2. تعريف المفاهيم الأساسية للدراسة:

### 1.1.2. تعريف الابتكار:

عرف أسامة محمد خيربي الابتكار أنه "ظاهرة معقدة أو جملة معقدة من الظواهر ، ذات أبعاد متعددة فقد ينظر إليه على أنه استعداد أو قدرة على إنتاج شيء جديد ذي قيمة ،وتارة أخرى ينظر إليه على أنه عملية يتحقق الناتج من خلالها ومرة ثالثة يرى في الابتكار حل

جديد لمشكلة ما، ومرة رابعة ينظر إليه أنه مجموعة العوامل الذاتية والموضوعية التي تقود إلى تحقيق إنتاج جديد ذي قيمة للفرد والجماعة (خيري، 2012، صفحة69).

كما عرف الابتكار على أنه "ليس فقط فرصة فنية يتم التوصل إليه في مختبرات البحث و التطوير فحسب، و إنما يعتبر فرصة سوقية أيضا، فقد تكون الفكرة الجديدة هي تكنولوجيا جديدة أو عملية تنظيمية أو إدارية جديدة تحقق ميزة للمؤسسة على منافسيها، كما قد يكون تقليد المنتج أو فكرة مستخدمة في مكان اخر و يصبح تطبيقها فريدا عند وضعه في سياق جديد (عيسى و إيمان ، 2015، صفحة924)

أما نجم عبود نجم فيري أن الابتكار" هو قدرة الشركة على التوصل إلى ما هو جديد يضيف قيمة أكبر وأسرع من المنافسين في السوق (نجم، 2015، صفحة22).

## 2.2. تعريف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة :

المادة 5 من الجريدة الرسمية تعرف المؤسسة الصغيرة و المتوسطة مها كانت طبيعتها القانونية بأنها" تشغل من واحد 1 الى مائتين وخمسين250 شخصا. لا يتجاوز رقم أعمالها السنوي 4 أربعة ملايين دينار جزائري أو لا يتجاوز مجموع حصيلتها السنوية مليار دينار جزائري (17-02، 2017).

تعتبر المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من المجالات الخصبه لتعزيز وتشجيع المواهب والأفكار الجديدة، وفرصة الإبداع والابتكار لأصحاب المبادرات المتميزة من رواد الأعمال ذوي الكفاءات والطموح والنشاط من خلال توظيف مهاراتهم وقدراتهم الفنية والعملية بما يخدم الاقتصاد الوطني (عمر و علي ، 2013، صفحة7)

## تحليل الإستبيان الخاص بمحفزات و معوقات الإبتكار في مؤسسة Cma-

**Sampo سيدي بلعباس :**

### بطاقة فنية لمؤسسة Cma-Sampo :

ظهرت هذه المؤسسة إلى الوجود في 27/10/2010 نتيجة عقد الشراكة الذي تم بين

المؤسسة الجزائرية لصناعة العتاد الفلاحي Cma و المؤسسة الفنلندي (Sampo

Rosenlow) وهي عبارة عن مؤسسة صغيرة ومتوسطة ذات أسهم حيث تبلغ نسبة

المساهمة الجزائرية ب 62% منها 35 % لـ "CMA" و 27 % لـ "PMAT" ، أما 38 %

المتبقية فهي لـ "SAMPO" .

تقع مؤسسة "CMA-SAMPO" على طريق معسكر 810/10 سيدي بلعباس، بحيث تختص بصناعة آلة الحصاد الفلاحي (Moissonneuse Batteuse) وقطع الغيار الخاصة بها .

يبلغ عدد عمال مؤسسة "CMA-SAMPO" 188 عامل موزعين كآلاتي:

-الإطارات: 35 عامل وهو ما يمثل نسبة 18.61% من العدد الإجمالي للعمال.

-أعوان التحكم : 15 عامل وهو ما يعادل نسبة 7.97.

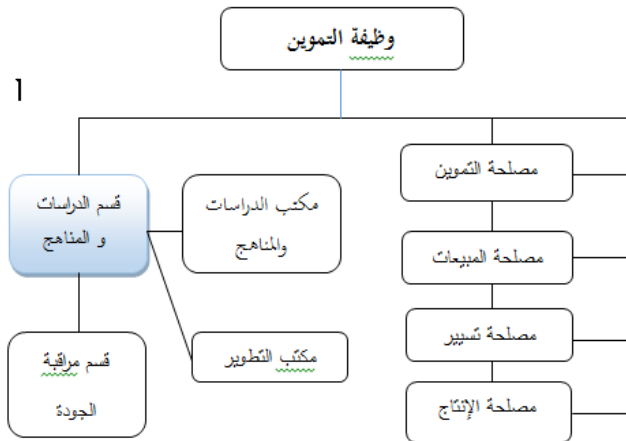
-أعوان التنفيذ : 138 عامل وهو ما يمثل نسبة 73.40%.

كما أن الطاقة الإنتاجية اليومية هي ما بين 4 إلى 6 آلات حصاد فلاح في اليوم. وتبلغ نسبة الإنتاج في السنة حوالي 90% منتج مصنع و10% نصف مصنع وهذا ما يقارب 1000 آلة حصاد في السنة.

### 1.3. أهمية وظيفة البحث و التطوير في مؤسسة CMA-SAMPO:

من خلال الهيكل التنظيمي للمؤسسة يتضح بأن هاته الأخيرة لا تملك مصلحة بحث وتطوير (R&D) قائمة بذاتها، حيث أن هذه الأخيرة تتم في قسم الدراسات والمناهج والتطوير التابع لوظيفة التموين والإنتاج، وذلك كما هو موضح في الشكل الموالي:

موقع قسم الدراسات المناهج والتطوير في الهيكل التنظيمي للمؤسسة :



المصدر: وثائق عمل المؤسسة

تأسس قسم الدراسات، المناهج والتطوير في سنة 2014، وذلك بسبب حادثة تأسيس المؤسسة، وهو ينقسم إلى مكتبين:

**مكتب الدراسات والمناهج:** يساعد على الاستفادة من الدراسات والبحوث لإيجاد طرق عمل جديدة تسمح بالارتقاء بجودة المنتج الذي تقدمه المؤسسة.  
**مكتب التطوير:** يعمل على التطوير الجزئي للقطع المكمل آلة الحصاد مثلا، تطوير صنع مثبتات وحوامل (Supports).

وعندما يكون التطوير المطلوب كبيرا ويظهر خلل ما، يقوم هذا القسم بالاتصال بمصلحة البحث والتطوير في المؤسسة الفنلندية من أجل معرفة الحلول.

#### الصفات الواجب توفرها في عمال هذا القسم:

من بين أهم الصفات المطلوب توفرها في العمال الذين يعملون بقسم الدراسات، المناهج والتطوير، نخص بالذكر ما يلي: الكفاءة والرغبة والقدرة على البحث و التطوير، أن يكون العامل متقف ولديه معرفة واسعة، يفضل التعامل مع الأشياء المعقدة والمتنوعة والتي تتحمل أكثر من تفسير، يحب البحث والتفكير والتأمل الذهني، يمتلك ذاكرة قوية في بعض الأمور ويكون قادرا على الإلمام بالتفاصيل.

#### الميزانية المخصصة لهذا القسم:

ليس هناك ميزانية من رأس مال المؤسسة مخصصة لنشاطات البحث والتطوير، ولكن في حالة احتياج عمال هذا القسم لأي شيء فإن المصلحة المالية تتكفل بذلك.

**المشاركة في المعارض الوطنية أو الدولية:** سبق وأن شارك بعض عمال قسم الدراسات، المناهج والتطوير في معارض وطنية ودولية، وهذا ما يتيح لهم فرصة التعرف على آخر التطورات التكنولوجية المتوصل إليها في ميدان إنتاج العتاد الفلاحي.

\***التحفيّزات المقدمة لعمال قسم الدراسات، المناهج والتطوير:** تقدم فقط تحفيّزات معنوية وليست مادية كالترقية، التشكرات والاعتراف بالمجهود.

\***المنتجات التي تم تطويرها في قسم الدراسات، المناهج والتطوير:** إن هذا القسم لم يطور أي منتج جديد، باستثناء بعض التعديلات الطفيفة، وتغيير بعض الشكليات، حيث ربحا للوقت ومن أجل الزيادة في الإنتاج، قام عمال هذا القسم بتغيير تصاميم بعض القطع

المستعملة، هذه الطريقة سمحت للمؤسسة بإنتاج المزيد من القطع وذلك أحسن بكثير من الطريقة التي كانوا يعملون بها في السابق.

### 2.3. محفزات و معوقات الابتكار في مؤسسة Cma-Sampo:

#### . طبيعة العينة المأخوذة و تصميم الاستبيان

يتكون مجتمع الدراسة من عينة تضم 30 عامل تم إختيارهم بطريقة عشوائية ، و لقد شملت العينة المأخوذة كل مصالح المؤسسة و هذا حتى تكون ممثلة أكثر لمجتمع الدراسة ، و لقد تم توزيع 30 استبيان و استرجعناها كاملة .فالاستبيان يتكون من 12 سؤال منها ما هو مغلق أي يحتمل إجابة واحدة، ومنها ما هو مفتوح يتيح للمجيب الحق في الإجابة كيفما يشاء. ولقد أخذنا بعين الاعتبار عند تصميم الاستبيان طرح أسئلة واضحة وقصيرة، تسهل عملية الإجابة عليها، وينقسم الاستبيان إلى جزئين:

-الجزء الأول: يحتوي على بيانات شخصية لأفراد العينة (الجنس- السن- المستوى التعليمي-التصنيف المهني ).

-الجزء الثاني: يهتم بتحديد محفزات ومعوقات الابتكار في مؤسسة "CMA-SAMPO".

#### البيانات الشخصية لعينة الدراسة

الجدول رقم 01 الجنس : النسبة المئوية والتكرار لجنس العينة:

المجموع	أنثى	ذكر	
30	5	25	التكرار
100%	7%	83%	النسبة

#### المصدر: من إعداد الباحثين

نلاحظ أن مؤسسة "CMA-SAMPO" توظف جنس الذكور أكثر من الإناث وهذا راجع إلى طبيعة العمل، ولأن المؤسسة صناعية تعتمد بدرجة كبيرة على العمال المنفذون.

الجدول رقم 02 : السن : النسبة المئوية والتكرار لسن العينة

المجموع	أقل من 30 سنة	من 30 إلى 40 سنة	أكثر من 40 سنة	
30	15	9	6	التكرار
100%	50%	30%	20%	النسبة

المصدر: من إعداد الباحثين

نلاحظ بأن معظم عمال المؤسسة لا تزيد أعمارهم عن 40 سنة، وهذا يعكس اهتمام المؤسسة بفئة الشباب وذلك لقدرتهم على العطاء و الإبداع لما يتميزون به من قدرات جسدية وفكرية.

الجدول رقم 03 المستوى التعليمي : النسبة المئوية والتكرار للمستوى التعليمي للعينة

المستوى	جامعي	ثانوي	متوسط	مهني	ابتدائي	المجموع
التكرار	12	9	4	3	2	30
النسبة	40%	30%	13%	10%	7%	100%

المصدر: من إعداد الباحثين

نلاحظ أن المؤسسة توظف نسبة معتبرة من الفئة الجامعية (40%)، وهذا يعكس اهتمام المؤسسة بالحصول على المؤهلات العلمية التي تتناسب مع طبيعة عملها.

الجدول رقم 04 :التصنيف المهني: النسبة المئوية والتكرار للتصنيف المهني للعينة

	إطار	عون تحكم	عون تنفيذ	المجموع
التكرار	10	6	14	30
النسبة	33%	20%	30%	100%

المصدر: من إعداد الباحثين

نلاحظ أن المؤسسة توظف أعوان التنفيذ أكثر من الإطارات وأعوان التحكم لأنها تعتمد عليهم أكثر في الورشات وفي العملية الإنتاجية.

. تحليل الأجوبة المتعلقة بالابتكار في مؤسسة "CMA-SAMPO"

الجدول رقم 05 : اهتمام الرئيس بالأفكار المطروحة في العمل:

	دائما	غالبا	أحيانا	نادرا	أبدا	المجموع
التكرار	02	10	17	1	0	30
النسبة	7%	33%	57%	3%	0%	100%

المصدر: من إعداد الباحثين

نلاحظ أن ثلث عمال المؤسسة 33% يرون أنه غالبا ما يهتم رؤساؤهم بالأفكار التي يقترحونها في العمل، في حين نجد بأن أكثر من نصف عمال المؤسسة 57% يرون بأن رؤساؤهم لا يهتمون دائما بأفكارهم وإنما يتم ذلك في بعض الأحيان فقط. ومنه نستنتج بأن هناك بعض الرؤساء الذين يبدون اهتماما كبيرا للأفكار المقدمة من طرف مرؤوسيه، في حين أن بعض الرؤساء الآخرين لا يولون اهتماما كبيرا بهذا الجانب.



الجدول رقم 06: حرية العامل في اختيار الطريقة المناسبة للعمل:

المجموع	أبدا	نادرا	أحيانا	غالبا	دائما	
30	0	1	21	05	03	التكرار
100%	0%	3%	70%	17%	10%	النسبة

## المصدر: من إعداد الباحثين

نلاحظ أن معظم عمال المؤسسة (70%) يرون بأنه لهم الحرية في اختيار الطريقة التي يرونها ملائمة لإنجاز المهام الموكلة إليهم، وهذا ما يعكس ثقة إدارة المؤسسة بعمالها للقيام بأعمالهم.

الجدول رقم 07: تشجيع إدارة المؤسسة على تقديم أفكار جديدة لتحسين المنتجات أو طريقة العمل:

المجموع	لا	نعم	
30	9	21	التكرار
100%	30	70%	النسبة

## المصدر: من إعداد الباحثين

نلاحظ أن أغلب العمال (70%) يجمعون على أن إدارة المؤسسة تشجعهم باستمرار على خلق أفكار جديدة تسمح بتحسين جودة المنتجات أو طرق العمل بالمؤسسة .  
الجدول رقم 08: قدرة العامل على خلق أفكار جديدة لتحسين أدائه في العمل:

المجموع	لا	نعم	
30	9%	21	التكرار
100%	30%	70%	النسبة

## المصدر: من إعداد الباحثين

نلاحظ أن معظم العمال (70%) يتفقون بأن لديهم قدرات على إيجاد أفكار جديدة تحسن من أدائهم في العمل، وهذا شيء إيجابي بالنسبة للمؤسسة التي تسعى إلى تطوير منتجات وطرق عمل جديدة.

الجدول رقم 09: معاقبة العامل على أخطائه في العمل:

المجموع	أبدا	نادرا	أد	غ	دا	
30	10	6	1	0	0	التكرار
100%	33%	20%	4	0	0	النسبة

## المصدر: من إعداد الباحثين

نلاحظ بأن تقريبا نصف عمال المؤسسة (47%) عوقبوا في بعض الأحيان فقط من طرف رؤسائهم نتيجة ارتكابهم لبعض الأخطاء في العمل، ومنه نستنتج بأن إدارة المؤسسة تتسامح نوعا ما مع عمالها اتجاه الأخطاء التي يرتكبونها في العمل، وذلك حتى تعطيهم فرصة التعلم.

الجدول رقم 10: الاستماع إلى شكاوي العامل في عمله:

المجموع	أبدا	نادرا	أحيانا	غالبا	دائما	
30	0	4	1	0	0	التكرار
100%	0	1	5	2	1	النسبة

المصدر: من إعداد الباحثين

نلاحظ بأن نصف العمال (50%) يجمعون على أن رؤسائهم يستمعون إلى شكاويهم المتعلقة بعملهم في بعض الأحيان فقط وهذا يؤثر نوعا على الأداء العامل لعمله في المؤسسة.

الجدول رقم 11 : حب العامل لعمله في المؤسسة:

المجموع	لا	نعم	
30	2	28	التكرار
100%	7%	93%	النسبة

المصدر: من إعداد الباحثين

نلاحظ أن معظم العمال (93%) يحبون العمل في مؤسسة "CMA-SAMPO" وهذا شيء إيجابي بالنسبة للمؤسسة من أجل تحقيق أهدافها.

الجدول رقم 12 : الاتصال بين العامل و زملائه في العمل :

المجموع	أبدا	نادرا	أحيانا	غالبا	دائما	
30	0	0	14	12	04	التكرار
100%	0%	0%	47	40	13%	النسبة

المصدر: من إعداد الباحثين

نلاحظ بأن أكثر من ثلث عمال المؤسسة 40% يرون بأنه غالبا ما يتم الاتصال بينهم، بينما نجد أن تقريبا نصف العمال 47% يجدون بأن الاتصال مع زملائهم في العمل لا يتم بصفة دائمة وإنما في بعض الأحيان فقط، وهذا ما سيؤثر نوعا ما على تبادل المعلومات لإنجاز المهام أو لحل المشاكل داخل المؤسسة.

الجدول رقم 13 : توفير الوسائل اللازمة للعامل لإنجاز عمله بالشكل المطلوب وفي الوقت المناسب

المجموع	لا	نعم	
30	7	23	التكرار
100%	23%	77%	النسبة

#### المصدر: من إعداد الباحثين

نلاحظ بأن أغلبية العمال 77% يرون بأن المؤسسة توفر لهم كافة الوسائل اللازمة للقيام بعملهم وبالشكل المطلوب داخل أماكن العمل، إلا أن تقريبا ربع العمال 23% يرون العكس تماما وذلك نظرا لوجود النقائص في بعض الوسائل خاصة التي يحتاجها المهندسين للقيام بالتخطيط.

الجدول رقم 14: تبادل الأفكار مع الزملاء لحل المشاكل داخل المؤسسة:

المجموع	أبدا	نادرا	أحيانا	غالبا	دائما	
30	0	1	18	09	02	التكرار
100%	0%	3%	60%	30%	7%	النسبة

#### المصدر: من إعداد الباحثين

نلاحظ أن تقريبا ثلث العمال بالمؤسسة 30% يرون بأن هناك تبادل للأفكار مع زملائهم لحل مشاكل داخل المؤسسة، في حين أن أكثر من نصف العمال 60% يرون بأن تبادل الأفكار مع زملائهم يكون في بعض الأحيان فقط، وهذا ما يؤثر سلبا على خلق محفز للبحث والابداع في المؤسسة.

الجدول رقم 15 : -توفير الوقت الكافي للعامل لإنجاز المهام على أحسن وجه:

المجموع	أبدا	نادرا	أحيانا	غالبا	دائما	
30	3	4	19	02	02	التكرار
100%	10%	13	63%	7%	7%	النسبة

#### المصدر: من إعداد الباحثين

نلاحظ أن أكثر من نصف العمال 63% يجمعون على أن إدارة المؤسسة توفر لهم الوقت الكافي لإنجاز مهامهم في بعض الأحيان فقط، وهذا ما سيؤثر على القدرة الإبداعية للعامل الذي سيجد نفسه ملزم بإنجاز مهمة ما في ظرف زمني قصير.

الجدول رقم 16 : وجود ثقافة بحث وإبداع على مستوى المؤسسة

المجموع	لا	نعم	
30	16	14	التكرار
100%	53%	47%	النسبة

المصدر: من إعداد الباحثين

نلاحظ أن تقريبا نصف العمال 47% يرون بأن هناك ثقافة بحث وإبداع في المؤسسة، بينما نجد أن النصف الآخر 53% يرى انعدام وجود هذه الثقافة.

### 3. منهجية الدراسة:

للإجابة عن الإشكالية المطروحة، اتبعنا المنهج الوصفي التحليلي، حيث قمنا بدراسة حالة في مؤسسة Cma - Sampo سيدي بلعباس و إعتدنا على الاستبيان كأداة رئيسية لجمع المعلومات المتعلقة بالموضوع ، حيث وزع على عينة عشوائية تقدر ب 30 عامل و استخدمنا في تحليل النتائج المتحصل عليها حساب التكرارات و النسب المئوية ، بالإضافة الى الاستبيان قمنا بإجراء مقابلات مع عمال قسم المناهج و الدراسات و التطوير ، و ذلك لمعرفة الأهمية التي توليها مؤسسة Cma - Sampo لوظيفة البحث و التطوير .

### 4. نتائج الدراسة:

لقد قمنا من خلال هذه الورقة البحثية بتوضيح أهمية وظيفة البحث و التطوير في مؤسسة العتاد الفلاحي cma \_ sampo و كذلك الوقوف على مجموعة من المعوقات التي تحول دون تحقيق هذا الأخير بصفة خاصة و بالابتكار بصفة عامة و من بينها :

عدم وجود وقت كافي لإنجاز المهام على أحسن وجه؛

عدم وجود ثقافة بحث و ابداع في المؤسسة .

كما يوجد فيها مجموعة من المحفزات التي تساعد على تبني الابتكار و اتخاذه كمصدر

من مصادر المنافسة وهي كالتالي :

اهتمام الرؤساء بالأفكار المطروحة وذلك في اغلب الأحيان؛

الحرية في اختيار الطريقة المناسبة لإنجاز الأعمال والمهام؛  
العمال لديهم القدرة على خلق الأفكار؛.  
الاستماع إلى شكاوي العمال.

## 5. الخاتمة:

و في الأخير يبقى هذا البحث محاولة لمعالجة موضوع ذو أهمية كبيرة في الوقت الحالي؛ لأن التطورات العالمية الراهنة أصبحت تستوجب إنشاء مؤسسات صغيرة و متوسطة قادرة على مواجهة المنافسة الشرسة، وذلك من خلال ابتكار منتجات أو خدمات أو طرق عمل جديدة؛ فقطاع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة أصبح اليوم يشكل موردا هاما في رفع معدلات النمو الاقتصادي للعديد من دول العالم.

وعلى ضوء النتائج التي تم الحصول عليها في مؤسسة "CMA-SAMPO"؛  
توصلنا إلى وضع التوصيات التالية:

تخصيص مصلحة خاصة بالبحث والتطوير داخل المؤسسة، و تزويدها بكافة  
الإمكانات اللازمة للقيام بأنشطة البحث و التطوير ؛  
توفير ميزانية واضحة من رأس مال المؤسسة خاصة للقيام بأنشطة البحث و  
التطوير؛

تشجيع التعاون بين مؤسسة "CMA-SAMPO" ومراكز البحث العلمي أو  
المؤسسات الجامعية؛

نشر ثقافة البحث و الإبداع و الابتكار بالمؤسسة من خلال إيجاد جو إداري ،  
يحث كافة العاملين على التغيير بمنظور إبداعي وتقديم أفكار إبداعية في إطار  
المهام الموكلة إليهم.

## 6. قائمة المراجع:

- (2017, 1, 02-17). يناير. (2) الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ( العدد 11).
- Philippe, M. ( 2004, Octobre). Les évolutions du système d'innovation et l marché des jeunes scientifiques. thèse de doctorat en Sciences Economiques : université de Bourgogne.
- الأخضر بن عمر، و بالموثي علي . (يومي 5/6 ماي, 2013). معوقات المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر وسبل تطويرها . *الملتقى الوطني : واقع و افاق النظام المحاسبي المالي في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر* .
- الطيب بالولي، و أحمد ر مزي صياغ . (2016). أثر أنشطة البحث و التطوير على الابتكار في المؤسسات الصناعية الجزائرية. *مجلة أداء المؤسسات الجزائرية، العدد 9*.
- خيري، أ. م. (2012). *إدارة الإبداع والابتكارات* . الأردن، عمان: الطبعة الأولى، دار الرابية للنشر و التوزيع.
- سيد أحمد حاج عيسى، و إيرين إيمان . (20-22 أبريل, 2015). نموذج مقترح لدراسة أثر الابتكار في تحسين إدارة المؤسسات الاقتصادية الجزائرية. *المؤتمر الدولي السنوي الرابع عشر للأعمال*.
- نجم، ن. ع. (2015). *إدارة الابتكار "المفاهيم و الخصائص و التجارب الحديثة* ، عمان، الأردن: الطبعة الثانية، وائل للنشر و التوزيع.
- نجمة عباس. (ديسمبر, 2012). واقع الإبداع في المؤسسات الجزائرية الصغيرة و المتوسطة من وجهة نظر القائمين عليها. *مجلة العلوم الاجتماعية و الإنسانية ، المجلد 13 (العدد 27)*.